

FDは何のため？

遠藤 史

FD と言うまでもなく faculty development の略語であるが、ではここで使われている faculty とはどのような意味であろうか。手許の英語辞典で調べてみると、the teaching or research staff of a group of university departments, or (《N. Amer.》) of a university or college, viewed as a body (*Oxford Dictionary of English*) とある。英米間で大学全体を指すか否かの違いはあるようだが、大学における一定の範囲の教育・研究スタッフを一体と見たものを指す、と解することができるだろう。development を能力の開発と取れば、FD とはこの範囲に含まれるような教育・研究スタッフの能力開発と考えるのが妥当だ。

この一文を英文解釈の練習のような件から始めたのには理由がある。昨今、各大学で展開されている FD 活動を報告書等から観察すると、その内容がともすれば上記のような FD の原点から乖離する傾向が認められるように思うからだ。FD 活動が全国の大学で義務化され、本学でも FD 活動の一層の充実が中期計画の中に盛り込まれるなど、大学における FD の重要性がますます叫ばれる今日のような状況においてこそ、私たちは FD 活動の原点をもう一度確認し、それを見失わないようにしなければならない。

たとえば、一般的な「良く出来た」FD 報告書の典型的な構成は次のようなものであろう。まず前半では、その年度に大学全体や各部局で、FD 活動の名のもとに行われた講演会や研修会の概要を報告する。これらの講演会や研修会にはしばしば学内外の専門家が講師として招かれており、講演やセミナーの内容のまとめに続いて、会場との意見交換の模様などが収められることも多い。対するに後半は、学生による授業評価としてのアンケート調査の検討が中心となる。こちらではアンケートの各項目の解説とその趣旨が紹介され、次いでその実施方法、その結果としての数字の提示、さらにその結果の詳細な分析、結びとしてそこから導かれる将来への提案等が続く。

このような内容は、言うまでもなく、実際に行われた FD 活動の実態を反映しているだろう。FD 活動はもちろん多大な負担を伴うものであり、このような活動に中心に関わっておられる教職員の努力は称賛に値する。にもかかわらず、ここには3点ほど、このような「洗練された」FD 活動において忘れられがちな要素があるように思われる。

それらはどのようなものだろうか。答えは最初の段落で検討した語義の中にすでに含まれている。第1に、FD とは教育・研究スタッフが一団の教授陣として

能力を開発していく活動であるという点だ。すなわち、FD 活動における教育（あるいは研究）能力の向上は個人ではなく、教授陣全体において追求されなければならない。講演会や研修会において、参加した教育・研究スタッフが専門家からの提案を拝聴している姿は、教授陣が一団として能力を向上させていく活動になっているだろうか。

第2に、FD の主体は教授陣を構成する教育・研究スタッフであるということだ。もちろん学生は教育活動の不可欠な関与者なのだから、FD を一層進展させるために意見を求めることはあって良い。しかしそのプロセスがFD の中心的な構成要素としてビルトインされるとしたら、それは行き過ぎというべきであろう。なぜなら、FD を構成するのは意見そのものではなく、教育・研究スタッフがその意見を受けて、具体的にどのような改良のための努力を行うかということだからである。つまり、学生による授業評価はFD 活動のきっかけ、あるいは前提となるものであって、FD 活動の中心にあるものではない。昨今のFD 活動においてはしばしば、授業評価がFD そのものと混同されているきらいがあるのではないか。

第3に、FD は教育・スタッフの能力の開発を見据えて進む、未来志向の活動だという点だ。このことはdevelopment という単語が含まれていることから明らかであろう。したがってFD 活動は、過去のパフォーマンスを精査して点数化するような、過去志向の評価活動とは逆方向を向いている。昨今の様々なFD 報告書においては、学生アンケート等によって得られた数字が（時には洗練された統計学的手法を伴って）提示され、検討の中心となっているようなケースが多い。そのような検討は詳細な議論のために必要ではあろう。しかし、FD 活動の中心がそこに置かれるようなことがあれば、それはむしろ、過去志向の評価活動に近いものとは言えないだろうか。

ここまで、FD とは、教授陣が一団として行う能力の開発であること、その主体はあくまでも教授陣であること、そしてそれは、能力の開発を目標として進むものであることを確認し、昨今のFD 活動に潜む3つの潜在的な問題点について述べてきた。このような筆者なりの問題意識を踏まえ、今後の本学のFD はどのような方向に進んでいくのが望ましいのか、3つの提案を行うことにしたい。

まず第1の提案は、教育・研究スタッフが一団の教授陣として能力を開発するために、専門家と教授陣との間の対話を排し、教授陣の内部での率直な意見交換の機会を増やすということである。本学でのFD 活動では、FD フォーラム、夢活フォーラム、および相互に行う授業参観などがこのような意見交換の機会を与えてくれている。ここには教育・研究スタッフが平等な立場で参加し、率直に意見を互いに述べ合うことによって、自らの授業の改善の契機を見出していく取り組みがある。これらの諸活動はまさに、教授陣が一団として能力を開発するとい

う FD 本来の機能を発揮している。ただし、フォーラム形式での開催には、講壇とフロアーの間に階層が出来てしまう危険が付きまとう点は指摘しておかねばならない。開催が大教室の場合、あえてフロアーから発言することにためらいを感じるスタッフもいるだろう（筆者もその一人である）。これらの点を改良するためには、講壇を廃して会場をフラット化する、グループワークを取り入れて気軽に意見が述べやすい環境を整える、などの工夫が必要であろう。

授業参観は、他の教育・研究スタッフの授業の現場を直接観察できる貴重な機会である。ここから自分の授業を改良するヒントを多数いただいたことに、筆者も感謝の念を覚える。ただし現状では、授業参観の報告書を作成し、担当教員と事務サイドにメールで送ることが求められるなど、意外に事務的負担が大きい。そもそも授業担当者に感謝の念やコメントを伝えるなら、授業終了後に口頭で直接伝えるのが最も良いコミュニケーションであろう。事務サイドに伝達すべき情報は、誰がいつ、何の授業を参観したかというデータだけで良い。授業参観を一層活発化させるためには、事務手続きの簡略化が望まれる。

FD は教授陣が一団となって能力を向上させていく活動なのだから、何らかの表彰制度がありうるとすれば、特定の教員を表彰することは FD の本質に反する。そうではなく、表彰すべきなのは、そのような優秀な教員を生み出すに至った教授陣の一団としての取り組みであろう。今年度から、従来のグッド・レクチャー賞（これは特定の教員の表彰であった）に代えて、グッド・プラクティス賞（一団の教授陣の優れた FD 活動を表彰しようとするもの）が創設されることになったと聞く。これは本来の FD の趣旨に立ち返ろうとする試みであり、評価すべきものであろう。

第 2 の提案は、FD 全体において、学生による授業評価への過度の依存を避けるということである。そのような授業評価が全く不要だという意味ではない。本来の FD 活動はその先にあるということを指摘したいのだ。このように考えた時、授業評価の基となる現状の学生アンケートには一つの根本的な問題があることに気付かざるをえない。それは、受講生たちからの改善提案がアンケートから得られても、当の受講生たちにフィードバックができないという問題だ。個人的な経験から例をあげよう。筆者はかつて、大教室で行った授業において、最終回の授業で取ったアンケートから、板書する字が小さくて読みにくいというコメントをもらった。これは反省すべき点であり、改善をもたらす良い指摘であった。しかしその指摘を筆者が知ったのは、アンケートのまとめが事務方を經由して筆者の手元に届いた段階である。すでに定期試験も終了していた。改善提案が当の受講生たちに全く生かされなかったことは明らかだ。

このようなナンセンスな事態を避けるために筆者が提案したいのは、授業が半

ばを過ぎた時期（たとえば第8回目の授業時）にアンケートを取るということだ。この方法なら、受け取った改善提案を、後半の授業で生かすことができる。大多数の学生から理解度不足が表明された場合には、方向転換も可能だろう。もちろんこの時点でのアンケートからは、総合的な授業評価としての数字は得られない。しかしながら、すでに述べたように、授業評価はFDとは本来異なるものだ。能力の向上という趣旨を貫徹するためには、授業評価としての数字の処理に惑溺するよりも、できる限り早く、現場に改善結果を返すという選択肢を取った方がよいと考える。

筆者はICTには詳しくないが、インターネット上で学生のコメントを随時ピックアップできるようなシステムが構築できるなら、よりFDの原点に近づくことができるだろう。これに近い試みとして、本学では、「教養の森」センターのサイトに最近開設された、「ひろば」という名前のついた掲示板がある。ここには受講生が随時コメントを書き込むことができ、授業担当者と受講生との間でコメントのやり取りができる（書き込みでは実名を使用）。筆者も今年度前期の授業においてこれを試したが、受講生からの真摯な声を受け取ることができ、こちらからも反応を返すことが出来た点で有用と感じた。今後さらに使用経験を積み、授業の改善に役立てたいと考えている。

第3の提案は、FD本来の趣旨である能力の開発、そしてそれによる改善の成果をなるべく早く得るために、本学の教育・研究スタッフの間で、担当授業をより良く運営するための具体的な経験をインターネット上になるべく多数蓄積し、共有することを提案したい。たとえば筆者の場合、英語の授業をいくつか担当しているのであるが、効果的な予習のさせ方、宿題の出し方や効率的な採点方法、授業中の指名のしかた、（特に英語による）ディスカッションの実施方法など、優れた経験を積んだ同僚の方々から教わりたい点がまだまだ多いと感じている。仮にインターネット上に同僚の経験を蓄積したサイトがあれば、本来不必要な試行錯誤は最小限に抑えることができるのではないかと考える。

この点に関しては、カリフォルニア大学バークレー校からの事例ではあるが、『授業をどうする!』（香取草之助監訳、東海大学出版会、1995年）というユニークなFD関係の書物がすでに出版されていることを指摘したい。この本の中には、同大学の様々なポジションにおける教育・研究スタッフから提案された効果的な授業運営のアドバイスが多数集積されている。そのようなアドバイスはいずれも興味深く、現場に応用すれば授業改善をもたらす可能性がある。ただし、大学の置かれている環境の違いを考えるなら、本学という特定の環境における経験を集積することが重要であろう。その方が、現場に即した改善の提案を得ることができるからである。

FDの原点は素朴なものであろう。自分の担当する授業がより良いものになるようにと願うのは、おそらく全ての教育・研究スタッフが共有する心持ちだからである。その願いがなるべく早く現場で実現するように必要なことは、FDが自己目的化に陥らないことであろう。そのためには絶えずFDの原点を見据え、FDは何のためにあるのか、問題意識を明確にして進むことが求められている。